

## Weiterbildung mit grosser Bedeutung. Das Hohelied vom lebenslangen Lernen wird im Zusammenhang mit der Digitalisierung noch lauter gesungen. Die Bildungsanbieter geizen nicht mit neuen Lehrgängen. Doch wie steht es um die Weiterbildung in Kleinunternehmen?

Die Weiterbildung – das zeigt auch unsere Umfrage – ist ein wichtiges Thema bei KMU. Fast 70 Prozent unserer Umfrageteilnehmenden wollen in den nächsten zwölf Monaten in die Weiterbildung der Mitarbeitenden investieren. Doch wo setzen sie ihre Prioritäten, zumal rund zwei Drittel der teilnehmenden KMU weniger als 50 Mitarbeitende beschäftigen und wohl ganz andere Prioritäten haben als Grossunternehmen? Eine Frage, mit der sich auch der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB befasst hat. In einer explorativen Studie wurde untersucht, zu welchen Themen und auf welche Art und Weise Weiterbildungen in Kleinunternehmen, also Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden, stattfinden.

Die Untersuchung zeigte, dass in Kleinunternehmen überwiegend auf einen konkreten Bedarf reagiert wird, explizite Weiterbildungsstrategien lägen kaum vor. Zudem haben Kleinunternehmen sehr individuelle Ansprüche an ihren Bildungsbedarf, den standardisierte Kurse nicht genügend abdecken können. Sie setzen deshalb vor allem auf Formen von selbst organisiertem Lernen oder Peer-to-Peer-Austausch. Als Bildungsinhalte im Fokus stehen dabei vor allem fachspezifische Themen, weniger überbetriebliche Kompetenzen wie Management oder Leadership.

Aus diesen Befunden lässt sich ableiten, dass die Bildungsanbieter eigentlich den Bedürfnissen von Kleinunter-

nehmen mehr Rechnung tragen müssten, etwa durch das Schaffen von kurzen, standardisierten Angeboten. Dies würde aber nur funktionieren, wenn der Bedarf in einer Branche wirklich standardisiert abgedeckt werden könne und auch grössere Betriebe betreffe, hält die Studie fest. Zum anderen könnten überbetriebliche Themen wie etwa Führung und Management angeboten werden. Diese würden umgekehrt aber nur Kleinunternehmen ansprechen, welche dieses Thema als dringenden Bedarf wahrnehmen.

Handlungsbedarf wird auch bei den zahlreichen Abschlüssen an Höheren Fachschulen (HF) gesehen. ODEC – der schweizerische Verband der Diplomierten Höherer Fachschulen, fordert schon lange eine Aufwertung dieser Abschlüsse, um sie vor allem international vergleichbarer zu machen. Eidgenössische Titel, der Schutz der Bezeichnung «HF», Vereinheitlichung der Diplome und das Überprüfen veralteter Titel wie «Techniker» sind nur einige der Forderungen.

Weiterbildung rechnet sich: Die ODEC-Salärstudie 2019/2020 rechnet mit leichten Steigerungen bei Löhnen. Der Durchschnittslohn von HF-Diplomierten beträgt z.B. neun Jahre nach Abschluss rund 100 000 Franken. 2019 erhielten fast die Hälfte der HF-Diplomierten gar eine Reallohnerhöhung.

«Investieren Sie in Ihre eigenen Mitarbeitenden!»

Urs Achermann,  
CEO KV Business  
School Zürich AG



**Erfolgsposition Mitarbeiter\*in.** Durch Personalentwicklung clever in die Zukunft Ihres Unternehmens investieren.

Es gibt unzählige Studien und Befragungen zum Thema «Wichtigste Erfolgsfaktoren für die Zukunft eines KMU». Alle kommen zum Schluss: Wer auf das richtige Personal setzt, gewinnt! Doch habe ich als KMU überhaupt die Chance, die «High Potentials» auf dem Arbeitsmarkt für mich zu gewinnen? Topausgebildete Mitarbeitende sind im Zeitalter des zunehmenden Fachkräftemangels schwieriger zu engagieren und in der Regel auch nicht ganz günstig. Wer sich die Top-Shots nicht leisten kann, hat immer noch die Möglichkeit, Mitarbeitende über gezielte Weiterbildungsmaßnahmen zu künftigen Leistungsträgern zu entwickeln. Während in der Vergangenheit Berufsausbildung sowie Branchenerfahrung die entscheidenden Kriterien bei einer Stellenbesetzung waren, so werden heute vermehrt spezifische Skills von Mitarbeitenden für den Erfolg des Unternehmens entscheidend: Kundenorientierung, Problemlösungs- und Entscheidungskompetenz, Innovationsfähigkeit, digitale Kompetenzen, Resilienz, unternehmerisches Denken und Handeln, Transformationsmanagement und Kollaborationsfähigkeit. Die Halbwertszeit des Wissens nimmt dramatisch ab. Neue Technologien treiben Veränderungen an und erfordern schnellere Lernzyklen. Die Aktualisierung von Wissen und Fertigkeiten wird dadurch von Jahr zu Jahr wichtiger. Weiterbildung wird zum Schlüsselfaktor des zukünftigen Erfolges. Investieren Sie in Ihr Personal. So machen Sie nicht nur Ihre Mitarbeitenden für die Zukunft fit, sondern stärken insgesamt Ihre Organisation im steten Wandel. Sie punkten als attraktiver Arbeitgeber, der seinen Mitarbeitenden persönliche Entwicklungschancen bietet.

### KURZINTERVIEWS



**Toni Schmid**  
Geschäftsführer

**FH SCHWEIZ**  
Konradstrasse 6,  
8005 Zürich  
Anzahl Mitglieder: 48000



**Bernhard Grämiger**  
Direktor

**SVEB Schweizerischer Verband für Weiterbildung**  
Oerlikonerstrasse 38, 8057 Zürich  
Anzahl Mitglieder: 707



**Jürg Studer**  
Präsident

**VPA Verband der Personal- und Ausbildungsfachleute**  
Albisriederstrasse 252, 8047 Zürich  
Anzahl Mitglieder: über 300

**Immer mehr werden Digital Skills gefragt. Inwiefern bleiben da andere Werte auf der Strecke?**

Überhaupt nicht. Digital Skills betrifft alle, privat und beruflich. Das ist keine Frage der Werte, sondern der Rahmenbedingungen und des Umgangs damit.

Digital Skills gehören heute zu den Grundvoraussetzungen, um arbeitsmarktfähig zu bleiben. Dies heisst nicht, dass dies zulasten anderer Kompetenzen gehen muss, aber einen Schwerpunkt zu setzen ist nicht falsch.

Sie sind «nur» das Werkzeug, um sich in unserer heutigen Welt zurechtzufinden – können und sollen aber den direkten Kontakt von Mensch zu Mensch nicht ersetzen.

**Wo orten Sie in Unternehmen den grössten Nachholbedarf bei Weiterbildungen?**

Im alltäglichen Umgang mit Veränderungen (z.B. der neuen Form von «Weiterbildung on the job»). Dies ist ein persönlicher Prozess und entspricht per se einer non-formalen Weiterbildung. Leider wird diese Art von Weiterbildung noch nicht oder nur vereinzelt von den Unternehmen qualifizierend ausgewiesen.

Wir denken, dass KMU das Potenzial der Weiterbildung als strategischen Wettbewerbsfaktor noch zu wenig nutzen.

In der Kontinuität der Weiterbildungen und im Verstehen digitaler Geschäftsmodelle.


**Wo sollte das Bildungswesen ansetzen, um Menschen auf die digitale Zukunft vorzubereiten?**

Verstärkte, öffentliche Informationen und aktive Aufklärungsarbeit sind wichtig, um das nötige Wissen zu schaffen. Aber schlussendlich sind insbesondere die praktische Anwendung und der kritische Diskurs ausschlaggebend.


Die kontinuierliche Weiterbildung wird im Zuge der digitalen Transformation immer wichtiger. Vom Bund erwarten wir deshalb ein Impulsprogramm zur Stärkung der berufsorientierten Weiterbildung.

Umfassende Blended-Learning-Konzepte oder gar Online-Schulen fehlen vielfach noch.

**Ihre Aussichten für den Geschäftsgang der nächsten zwölf Monate in Ihrer Branche?**

  
Die Bildungsbranche legt in allen Bereichen mächtig zu, die Formen und Inhalte werden vielfältiger, die Einheiten kleiner. Uns im Dachverband – als Scharnier, Antenne und Rückkoppler zwischen Hochschule und Wirtschaft – bieten sich viele einzigartige Möglichkeiten, sprich: sehr positiv (wenn wir den Job richtig machen)!

k. A.

  
Für HR-Funktionen sehe ich eine 4.

\* 1 = sehr negativ über 3 = gleichbleibend bis 5 = sehr positiv

**kv business school zürich**  
mein bildungspartner.

**KV Business School Zürich**  
Sihlpostgasse 2  
8031 Zürich  
www.kvz-weiterbildung.ch